Supplemento ordinario alla “Gazzetta Ufficiale,, n. 257 del 5 novembre 2007 - Serie generale

Spediz. abb. post. 45% - art. 2, comma 20/b
Legge 23-12-1996, n. 662 - Filiale di Roma

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA **Roma - Lunedì, 5 novembre 2007** SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI NON FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE LEGGI E DECRETI - VIA ARENULA 70 - 00186 ROMA
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10 - 00198 ROMA - CENTRALINO 06 85081

N. 225

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale non dirigente dell'ENEA, relativo al quadriennio normativo 2002-2005 e al biennio economico 2002-2003.

Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale non dirigente dell'ENEA, relativo al bennio economico 2004-2005.

SOMMARIO

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

ESTRATTI, SUNTI E COMUNICATI

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale non dirigente dell'ENEA, relativo al quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003.

In data 20 dicembre 2006 alle ore 12.00 ha avuto luogo l'incontro per la definizione del CCNL in oggetto tra:

L'ARAN:

nella persona del Commissario straordinario avv. Massimo Massella Ducci Teri (Massimo Massella Ducci Teri)

e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali:

Organizzazioni Sindacali	Confederazioni Sindacali
CGIL/SNUR (f.to)	CGIL (f.to)
CISL/FIR (f.to)	CISL (f.to)
UIL.PA/U.R. (f.to)	UIL (f.to)
Cisal ricerca (f.to)	CISAL (f.to)
Anpri (f.to)	CIDA (f.to)

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale non dirigente dell'ENEA quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002- 2003.

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I

Art. 1.

Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, stipulato ai sensi dell'art. 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, esclusi i dirigenti, dell'Ente per le nuove tecnologie l'energia e l'ambiente (d'ora in avanti «ENEA»).

2. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come d. lgs. n. 165 del 2001.

Art. 2.

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2002 - 31 dicembre 2005, per la parte normativa ed è valido dal 1° gennaio 2002 fino al 31 dicembre 2003, per la parte economica.

2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza dell'ENEA con idonea pubblicità da parte dell'ARAN.

3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dall'ENEA entro trenta giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.

4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto o a tre mesi dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dipendenti dell'ENEA sarà corrisposta la relativa indennità secondo le scadenze stabilite dall'Accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità si applica la procedura di cui agli articoli 47 e 48, comma 1, del decreto legislativo 165 del 2001.

7. In sede di rinnovo biennale, per la determinazione della parte economica da corrispondere, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'Accordo del 23 luglio 1993, di cui al comma precedente.

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

Capo I

Art. 3.

Relazioni sindacali

1. Si conferma il sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCNL del 21 febbraio 2002 (quadriennio 1998-2001), con le modifiche riportate ai seguenti articoli.

Art. 4.

Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti integrativi

1. I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale, si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello e si svolgono in un'unica sessione negoziale. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti. Sono fatte salve specifiche materie previste dal presente contratto che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi, essendo legate a fattori organizzativi contingenti. L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale.

2. L'ENEA costituisce la delegazione di parte pubblica abilitata alla trattativa entro 30 giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto e convoca la delegazione sindacale prevista dall'art. 12, comma 2, lettera *a)*, del CCNL del 21 febbraio 2002 (quadriennio 1998-2001), per l'avvio del negoziato, entro 30 giorni dalla presentazione delle piattaforme.

3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri, secondo i principi di cui all'art. 2 del decreto legislativo n. 286 del 1999, è effettuato dal collegio dei revisori o analogo organo previsto dall'ordinamento dell'Enea. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata all'organismo competente per il controllo, entro 5 giorni, corredata dall'apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'Enea autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

4. Il contratto integrativo deve contenere apposite clausole per quanto concerne i tempi, le modalità e le procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

5. L'ENEA è tenuto a trasmettere all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

6. Il presente articolo sostituisce l'art. 5 del CCNL del 21 febbraio 2002 (quadriennio 1998-2001), che è, pertanto, disapplicato.

Art. 5.

Integrazione alla disciplina sulla contrattazione integrativa

1. Le materie di contrattazione integrativa di cui all'art. 4, comma 3 (contrattazione integrativa di livello nazionale o di sede unica di ente) del CCNL del 21 febbraio 2002 (quadriennio 1998-2001), sono integrate come segue:

«- articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro».

Art. 6.

Integrazione alla disciplina sulla informazione

1. All'art. 6, comma 4, lettera *a)* del CCNL del 21 febbraio 2002 (quadriennio 1998-2001) dopo la lettera *h)* sono aggiunte le seguenti lettere:

«*i)* attuazione delle procedure per le progressioni di livello economico e per le progressioni verticali.»

Art. 7.

Integrazione alla disciplina sulla consultazione

1. All'art. 7 del CCNL del 21 febbraio 2002 (quadriennio 1998-2001) dopo il comma 3 è aggiunto il seguente comma:

«4. I soggetti sindacali di cui all'art 10, comma 1, vengono informati sullo stato dell'occupazione nell'Enea. A tal fine l'Enea predispone, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente CCNL, un atto ricognitivo dei rapporti di lavoro dipendente, delle collaborazioni, delle forme contrattuali flessibili comunque denominate in corso nelle strutture in cui si articola l'ENEA, anche se dotate di autonomia. Delle varie forme di occupazione viene rilevato e comunicato il termine eventualmente previsto, il profilo professionale ed il livello economico cui sono riconducibili i compiti affidati, nonché le risorse complessivamente e analiticamente impegnate, che sono oggetto di consultazione con i soggetti di cui all'art. 10 comma 1. L'atto ricognitivo viene aggiornato con cadenza annuale».

Art. 8.

Integrazione alla disciplina sulla concertazione

1. All'art. 8, comma 2 del CCNL del 21 febbraio 2002 (quadriennio 1998-2001) dopo la lettera *f)* è aggiunta la seguente lettera:

«*g)* alla valutazione dei risultati ai fini dell'attribuzione della relativa indennità di risultato.»

Art. 9.

Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

1. Le parti prendono atto che nelle pubbliche amministrazioni sta emergendo, sempre con maggiore frequenza, il fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro — attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti — nei confronti di un lavoratore. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro, idoneo a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tale da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

3. Nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 9 del CCNL del 21 febbraio 2002 (quadriennio 1998-2001) è, pertanto, istituito, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, uno specifico comitato paritetico presso l'ENEA con i seguenti compiti, da svolgere in parallelo:

a) indagine conoscitiva relativa all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;

b) individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;

c) elaborazione e formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;

d) formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta, con particolare riferimento al codice di cui al successivo art. 28 (codice contro le molestie sessuali che rimanda all'allegato codice tipo).

4. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno di cui al comma 3, il comitato valuta l'opportunità di attuare, nell'ambito dei piani generali per la formazione, previsti dall'art. 42 del CCNL del 21 febbraio 2002 (quadriennio 1998-2001) idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:

a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;

b) favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche relazionali.

5. Le proposte formulate dal comitato sono presentate all'ENEA per i conseguenti adempimenti tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il funzionamento di qualificati sportelli di ascolto nell'ambito delle strutture esistenti, con funzioni di primo ascolto, raccolta delle domande, predisposizione delle istruttorie locali sul fenomeno denunciato, nonché la definizione dei codici, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie.

6. Il comitato è costituito da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative e da un pari numero di rappresentanti dell'ENEA. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti dell'ENEA ed il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo, è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica del Comitato, di esso fa parte anche un rappresentante del comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.

7. L'ENEA favorisce l'operatività del comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dallo stesso. Il comitato è tenuto a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.

8. Il comitato di cui al presente articolo rimane in carica per la durata di un quadriennio e, comunque, fino alla costituzione del nuovo. I componenti del comitato possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

Capo II

PREROGATIVE E DIRITTI SINDACALI

Art. 10.

Norma di rinvio

1. In materia di prerogative e diritti sindacali, si rinvia al CCNQ del 7 agosto 1998 e successive modificazioni ed integrazioni ed ai precedenti CCNL.

TITOLO III

SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 11.

Definizioni di base del sistema di classificazione

1. Il sistema di classificazione del personale ENEA è unico ed è articolato in profili professionali e livelli economici.

2. Ai profili professionali corrisponde una omogenea professionalità necessaria per l'espletamento di una gamma di attività lavorative, descritta mediante le declaratorie riportate nell'allegato *A*.

3. Ciascun profilo professionale costituisce un unico organico ed è articolato in livelli economici. Nell'ambito di ciascun profilo professionale, i livelli economici identificano gradi via via crescenti di competenza professionale nell'espletamento delle attività proprie del profilo di appartenenza, secondo le indicazioni di cui al medesimo allegato *A*.

4. All'interno di ciascun profilo professionale tutte le mansioni, in quanto professionalmente equivalenti, sono esigibili. Sono fatte salve quelle per il cui esercizio siano previste specifiche abilitazioni professionali. L'assegnazione di mansioni equivalenti costituisce atto di esercizio del potere determinativo dell'oggetto del contratto di lavoro.

5. L'assegnazione temporanea di mansioni superiori costituisce il solo atto lecito di esercizio del potere modificativo.

Art. 12.

Modalità di accesso dall'esterno

1. In sede di programmazione triennale sono definiti i fabbisogni di personale, assicurando un adeguato ed equilibrato accesso dall'esterno, secondo le disposizioni normative in materia di accesso agli impieghi pubblici.

2. L'accesso dall'esterno è previsto, per ciascun profilo professionale, nell'ambito dei relativi posti espressamente destinati a tale finalità dalla programmazione di cui al comma 1. L'accesso avviene al livello iniziale di ciascun profilo professionale. È consentito l'accesso ai livelli economici superiori all'iniziale, nei casi in cui, oltre ai requisiti del livello iniziale, siano richiesti ulteriori specifici livelli di competenza professionale, in coerenza con le declaratorie di cui all'allegato *A* al presente CCNL.

3. I requisiti richiesti per l'accesso sono stabiliti dall'allegato *A* al presente CCNL.

Art. 13.

Progressione di livello economico

1. Per il personale in servizio, nell'ambito del sistema di classificazione, i passaggi dal livello economico di appartenenza a quello immediatamente superiore, nell'ambito di ciascun profilo professionale, avvengono mediante procedure selettive, nel limite delle risorse del fondo di cui all'art. 31 ad essi destinate.

2. L'ENEA prevede modalità di espletamento delle procedure selettive di cui al comma 1, secondo quanto previsto nei successivi commi.

3. Le procedure selettive per i passaggi di livello di cui al comma 1 sono finalizzate all'accertamento delle competenze e dei requisiti professionali richiesti in relazione alla posizione da coprire. Esse sono preventivamente individuate dall'ENEA secondo criteri di imparzialità, trasparenza, tempestività, economicità e celerità di espletamento, previa concertazione con i soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 1 del CCNL 21 febbraio 2002 (quadriennio normativo 1998-2001).

4. Le procedure selettive e i criteri di cui al comma 3 tengono conto delle competenze professionali acquisite e conseguenti all'esperienza professionale - desumibili dalle risultanze dei processi di valutazione del personale, dal curriculum professionale del dipendente, dalla certificazione di percorsi formativi pertinenti - verificate da apposite selezioni.

5. Le progressioni di livello nell'ambito dei profili di ricercatore Enea e tecnologo enea avvengono attraverso procedure selettive affidate ad apposite commissioni, finalizzate all'accertamento del merito scientifico ovvero tecnologico.

6. In sede di approvazione del bilancio di previsione, previa contrattazione integrativa di livello nazionale, sono definite le risorse, nell'ambito del fondo di cui all'art. 31, destinate alle procedure di cui al presente articolo. Tali risorse dovranno comunque garantire la copertura di un congruo numero di passaggi.

7. A decorrere dal 31 dicembre 2003, si provvederà al completamento, previa contrattazione di livello nazionale, delle procedure aventi pari decorrenza di cui all'art. 50 del CCNL 21 febbraio 2002 (quadriennio normativo 1998-2001), con le risorse del fondo di cui all'art. 31 già destinate dal precedente CCNL, anche attraverso l'utilizzo di eventuali graduatorie di idonei.

8. Gli effetti delle progressioni di cui al presente art. decorrono dal 1° gennaio dell'anno di riferimento; i requisiti utili alle selezioni di cui al presente articolo, ivi comprese quelle di cui al comma 7, devono essere posseduti alla stessa data.

9. Le procedure di cui al presente art. sono attivate con cadenza biennale. Il numero dei posti destinati alle procedure di cui al presente art. è definito con riferimento al numero degli appartenenti al livello inferiore.

Art. 14.

Progressione verticale nel sistema di classificazione

1. Le procedure attuative del presente art. sono preventivamente individuate dall'Enea con atto regolamentare improntato a princìpi di imparzialità, trasparenza, tempestività, economicità e celerità di espletamento ai sensi di quanto previsto dall'art. 35, comma 3, del decreto legisltivo n. 165/2001.

2. L'atto regolamentare di cui al comma 1, nell'ambito della dotazione organica, prevede modalità di espletamento di procedure selettive per l'accesso a ciascun profilo, riservate al personale in servizio del profilo immediatamente inferiore. Va salvaguardato comunque un adeguato accesso dall'esterno.

3. L'atto regolamentare di cui al comma 1, ai fini della progressione verticale, si ispira a criteri di valutazione delle competenze professionali acquisite e conseguenti all'esperienza professionale risultante dal *curriculum* del dipendente nonché verificate da apposite prove di esame dimensionate in relazione ai livelli di professionalità richiesta per ciascun profilo professionale.

4. L'atto regolamentare di cui al comma 1 è oggetto di concertazione con i soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 1 del CCNL 21 febbraio 2002 (quadriennio normativo 1998-2001).

5. Il numero dei posti di organico da destinare ai passaggi al profilo professionale immediatamente superiore e all'accesso esterno è definito dall'ENEA - nella percentuale, per le procedure di cui al comma 2, pari al 50% dei posti da coprire calcolati su base annua - nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno del personale e dei suoi eventuali aggiornamenti, previa consultazione con i soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 1 del CCNL 21 febbraio 2002 (quadriennio normativo 1998-2001). In tali incontri, sono presi in esame anche i fabbisogni quantitativi e/o qualitativi di personale, derivanti dalla costituzione di nuove strutture o dal loro potenziamento, e gli eventuali connessi interventi formativi necessari. Sullo stato di attuazione della programmazione si svolgono confronti con periodicità semestrale con gli stessi soggetti sindacali.

6. Anche i posti destinati ai passaggi al profilo professionale immediatamente superiore sono coperti mediante accesso dall'esterno se la selezione di cui al comma 3 ha avuto esito negativo o se mancano del tutto all'interno le professionalità da selezionare; in tale ultimo caso, l'Enea adotta un atto motivato, oggetto di informazione preventiva ai soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 1 del CCNL 21 febbraio 2002 (quadriennio normativo 1998-2001).

7. I dipendenti che vengano inquadrati nel profilo professionale immediatamente superiore, a seguito delle procedure selettive indette ai sensi del presente art. non sono soggetti al periodo di prova.

8. Il personale in servizio, collocato nel livello 8 alla data del 31 dicembre 2005, partecipa alle procedure di cui al presente articolo, anche in deroga al titolo di studio prescritto per l'accesso ai sensi dell'allegato A, con modalità previste nell'atto regolamentare di cui al comma 1, fatti salvi i titoli previsti per l'accesso ai livelli 9.1 e 9.2 nonché i titoli abilitativi previsti dalle vigenti disposizioni in materia. Occorre, in ogni caso, dare un'adeguata valorizzazione al possesso del titolo di studio prescritto per l'accesso.

9. Al fine di favorire la ricollocazione verso i profili del livello 9 del personale di livello 8 inquadrato nei profili di ricercatore-tecnologo in addestramento, professionista in addestramento, esperto di amministrazione-gestione in addestramento, esperto di operazione in addestramento, alla data del 31 dicembre 2005, in sede di prima applicazione della disciplina di cui al presente articolo, la progressione che interessa il predetto personale, viene attuata con procedure e modalità semplificate.

Art. 15.

Mobilità tra profili professionali a parità di livello

1. A domanda del dipendente, l'Enea può disporre, a parità di livello, l'assegnazione del dipendente a profilo diverso - sempre che lo stesso sia in possesso del titolo di studio e degli altri requisiti richiesti per l'assegnazione del nuovo profilo - qualora risulti, esclusivamente in base ad atti d'ufficio di data certa, che abbia di fatto esercitato, per non meno di un quinquennio, attività che coincidano, del tutto o in prevalenza, con i contenuti professionali propri del profilo di destinazione ovvero che abbia acquisito la relativa professionalità attraverso appositi corsi di formazione certificati, circa i percorsi formativi seguiti ed i contenuti di professionalità raggiunti. Il dipendente non può richiedere l'applicazione del presente comma ove ne abbia fruito nel precedente quinquennio.

2. In prima attuazione, la disposizione di cui al presente articolo trova applicazione con decorrenza 31 dicembre 2005.

Art. 16.

Incarichi di elevata responsabilità

1. L'ENEA, sulla base del proprio ordinamento ed in relazione alle proprie esigenze organizzative, può conferire al personale dei profili professionali di ricercatore enea o tecnologo enea, in possesso del livello economico 9, 9.1 o 9.2, incarichi comportanti, con assunzione diretta di più elevata responsabilità:

a) la direzione di unità organizzative di particolare complessità, con elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

b) funzioni di direzione di progetto, di particolare rilevanza e complessità, con elevato grado di autonomia gestionale;

c) lo svolgimento di altre attività ad elevata autonomia, correlate a qualificate funzioni istituzionali dell'ENEA, individuate dallo stesso ENEA, previa concertazione

2. Gli incarichi di cui al comma 1 sono conferiti, con atto scritto e motivato, per un periodo determinato non superiore a tre anni, secondo quanto previsto nell'ordinamento dell'ENEA, previa determinazione di criteri. I predetti criteri sono oggetto di concertazione. Gli incarichi possono essere rinnovati con le medesime formalità.

3. Per il conferimento degli incarichi si tiene conto rispetto alle funzioni ed alle attività da svolgere della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali e professionali posseduti, delle attitudini, delle capacità professionali e dell'esperienza acquisite dal personale.

4. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi.

5. I risultati dell'attività svolta dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente art. sono oggetto di valutazione annuale in base a criteri e procedure predeterminati dall'ENEA, previa concertazione ai sensi dell'art. 8, comma 2, lettera *h)* del CCNL del 21 febbraio 2002, ispirati ai principi di cui al decreto legislativo n. 286/1999. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della indennità di risultato di cui all'art. 17. L'ENEA, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persone di sua fiducia. La stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca dell'incarico di cui al comma 4.

6. La revoca o la cessazione dell'incarico comporta la perdita delle connesse indennità di responsabilità e di risultato, fermo restando il diritto del dipendente di essere adibito a mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza.

Art. 17.

Indennità di responsabilità e indennità di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale cui sia stato conferito uno degli incarichi di cui all'art. 16 è composto dalla indennità di responsabilità e dalla indennità di risultato.

2. L'importo della indennità di responsabilità di cui al comma 1 varia da un minimo di € 2.000,00 ad un massimo di € 8.000,00 annui lordi per tredici mensilità. L'ENEA stabilisce la graduazione della indennità di responsabilità in rapporto a ciascuna tipologia di incarico previamente individuata, nel rispetto dei criteri definiti dallo stesso ENEA previa concertazione.

3. La indennità di risultato è finalizzata a remunerare i risultati espressi da ciascun dipendente titolare dell'incarico in termini di efficienza/produttività, grado di conseguimento degli obiettivi assegnati e competenze dimostrate nell'espletamento dell'incarico, a seguito della valutazione effettuata secondo quanto previsto dall'art. 16, comma 5. L'importo annuo della indennità di risultato eventualmente spettante è compreso tra il 10% e il 25% della indennità di responsabilità attribuita.

4. La indennità di responsabilità e la indennità di risultato sono finanziate con le risorse di cui all'art. 31 Èconfermato il limite di cui all'art. 57, comma 4 del CCNL 21 febbraio 2002 (quadriennio 1998-2001).

Art. 18.

Clausola di primo inquadramento del personale in servizio nel nuovo sistema di classificazione

1. Con decorrenza 31 dicembre 2005, il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente CCNL è collocato nei profili di cui all'allegato A, secondo le corrispondenze con i preesistenti profili comunque attribuiti di cui all'allegata tabella A.

2. I medesimi criteri di cui al presente art. si applicano anche ai vincitori di concorso nelle procedure concorsuali già bandite alla data di entrata in vigore del presente CCNL.

3. Ai fini dell'applicazione di quanto previsto nel presente articolo, il personale di quinto livello appartenente ai profili professionali di collaboratore tecnico e collaboratore di amministrazione e gestione è inquadrato al sesto livello, con la decorrenza che sarà stabilita nel CCNL relativo al biennio economico 2004-2005, nei nuovi profili professionali di collaboratore tecnico e collaboratore di amministrazione e gestione. Il sesto livello, secondo le indicazioni di cui all'allegato A, costituisce nuovo livello iniziale di accesso per i predetti nuovi profili.

Art. 19.

Disapplicazioni

1. Il presente titolo sostituisce il titolo V del CCNL del 21 febbraio 2002 (quadriennio 1998-2001), che viene pertanto disapplicato.

TITOLO IV

RAPPORTO DI LAVORO

Capo I

NORME DISCIPLINARI

Art. 20.

Clausola generale

1. È confermata la disciplina contenuta nella parte VII del CCNL del personale ENEA «Area tecnico amministrativa» quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 4 agosto 1997, fatte salve le modificazioni di cui ai successivi articoli.

2. La disciplina di cui al comma 1, come modificata ed integrata dagli articoli seguenti si applica anche al personale inquadrato nei profili professionali di ricercatore Enea e di tecnologo Enea. Di conseguenza sono disapplicate le disposizioni contrattuali contenute nelle parti VII ed VIII del CCNL ENEA «Area Dirigenziale e delle specifiche tipologie professionali» quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 4 agosto 1997.

Art. 21.

Modifiche all'art. 52 del CCNL del 4 agosto 1997

1. All'art. 52 del CCNL del 4 agosto 1997 sono apportate le seguenti modifiche:

a) la rubrica dell'articolo «doveri del dipendente» è modificata in «obblighi del dipendente»;

b) al termine del comma 1, dopo il punto, è aggiunta la seguente frase «Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di condotta allegato» (allegato C);

c) al comma 2, lettera *d)*, le parole «alla legge 4 gennaio 1968, n. 15» vengono sostituite con «al decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445»;

a) al comma 2, lettera *r)*, dopo le parole «interessi propri» e prima del punto viene aggiunta la frase «o di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi».

Art. 22.

Modifiche all'art. 55 del CCNL del 4 agosto 1997

1. All'art. 55 del CCNL del 4 agosto 1997 sono apportate le seguenti modifiche:

a) Il comma 7, lettera *c)*, numero 1) è sostituito dal seguente:

«comma 7, lettera *c)* 1. Per i delitti già indicati dall'art. 1, commi 1 e 4-*septies*, lettere *a)*, *b)* limitatamente all'art. 316 del codice penale, *c)* ed *e)* della legge n. 16 del 1992».

b) Dopo il comma 7, lettera *c)*, numero 2) è aggiunto il seguente numero:

«3) per i delitti indicati dall'art. 3, comma 1 della legge n. 97 del 2001».

Art. 23.

Modifiche all'art. 56 del CCNL del 4 agosto 1997

1. All'art. 56 del CCNL del 4 agosto 1997 sono apportate le seguenti modifiche:

a) dopo il comma 4 è aggiunto il seguente comma:

«4-*bis*. Qualora, anche nel corso del procedimento, emerga che la sanzione da applicare non sia di spettanza del responsabile della struttura, questi, entro cinque giorni, trasmette tutti gli atti all'ufficio competente, dandone contestuale comunicazione all'interessato. Il procedimento prosegue senza soluzione di continuità presso quest'ultimo ufficio.»;

b) dopo il comma 12 viene aggiunto il comma 12-*bis*:

«12-*bis*. Con riferimento al presente art. sono da intendersi perentori il termine iniziale e quello finale del procedimento disciplinare. Nelle fasi intermedie i termini ivi previsti saranno comunque applicati nel rispetto dei principi di tempestività ed immediatezza, che consentano la certezza delle situazioni giuridiche»;

c) il comma 13 è sostituito dal seguente:

«13. Per quanto non previsto dalle presenti disposizioni, si rinvia all'art. 55 del decreto legislativo n. 165 del 2001».

Art. 24.

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Nel caso di commissione in servizio di gravi fatti illeciti di rilevanza penale l'ente inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane tuttavia sospeso fino alla sentenza definitiva. Analoga sospensione è disposta anche nel caso in cui l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato.

2. Al di fuori dei casi previsti nel comma precedente, quando l'ente venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del dipendente, per i medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, questo è sospeso fino alla sentenza definitiva.

3. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 2 della legge n. 97 del 2001, in linea generale, il procedimento disciplinare, sospeso ai sensi del presente articolo, è riattivato entro centottanta giorni da quando l'ente ha avuto notizia della sentenza definitiva e si conclude entro 120 giorni dalla sua riattivazione.

4. Per i casi previsti all'art. 5, comma 4, della legge n. 97 del 2001, il procedimento disciplinare precedentemente sospeso è riattivato entro novanta giorni da quando l'ente ha avuto notizia della sentenza definitiva e deve concludersi entro i successivi centoventi giorni dalla sua riattivazione.

5. L'applicazione della sanzione prevista dall'art. 55 del CCNL del 4 agosto 1997, come conseguenza delle condanne penali citate nei commi 6, lettera *f)* e 7, lettera *c)* 1) 2) e 3), e lettera *d)* non ha carattere automatico essendo correlata all'esperimento del procedimento disciplinare, salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 2 della legge n. 97 del 2001.

6. In caso di assoluzione, si applica quanto previsto dall'art. 653, comma 1, c.p.p. Ove nel procedimento disciplinare sospeso al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.

7. In caso di proscioglimento, si procede analogamente al comma 6.

8. In caso di sentenza irrevocabile di condanna, trova applicazione l'art. 1 della legge 1997 del 2001.

9. Il dipendente licenziato ai sensi dell'art. 55 del CCNL del 4 agosto 1997, comma 6, lettera *f)* e comma 7, lettera *c)*, 1), 2) e 3) e lettera *d)*, e successivamente assolto a seguito di revisione del processo, ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio nella medesima sede o in altra, su sua richiesta, anche in soprannumero, nella medesima qualifica e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento.

10. Il dipendente riammesso ai sensi del comma 9, è reinquadrato, nel livello e nella posizione economica in cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. In caso di premorienza, il coniuge o il convivente superstite e i figli hanno diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati attribuiti al dipendente nel periodo di sospensione o di licenziamento, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario.

11. A seguito delle modifiche introdotte dal presente articolo, sono disapplicati i commi 8 e 9 dell'art. 55 del CCNL del personale ENEA «Area tecnico amministrativa» quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 4 agosto 1997 come modificato dall'art. 22.

Art. 25.

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o, comunque, dello stato restrittivo della libertà.

2. L'ente, ai sensi del presente articolo, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente, fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni del comma 3.

3. Il dipendente può essere sospeso dal servizio, con privazione della retribuzione, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale, quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o, comunque, per fatti tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'art. 55 del CCNL del 4 agosto 1997, commi 7 e 8.

4. Resta fermo l'obbligo di sospensione per i delitti già indicati dall'art. 1, commi 1 e 4-*septies*, lettere *a)*, *b)* limitatamente all'art. 316 del codice penale, *c)* ed *e)* della legge n. 16 del 1992.

5. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, in alternativa alla sospensione di cui al presente articolo, possono essere applicate le misure previste dallo stesso art. 3. Per i medesimi reati, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, si applica l'art. 4 comma 1 della citata legge 1997 del 2001.

6. Nei casi indicati ai commi precedenti, si applica quanto previsto dall'art. 24, in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

7. Al dipendente sospeso, ai sensi dei commi da 1 a 5, sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 60 del CCNL del 21 febbraio 2002 (quadriennio 1998-2001) (retribuzione fondamentale mensile), nonché gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.

8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o in caso di proscioglimento, ai sensi dell'art. 24, commi 6 e 7, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o i compensi per servizi speciali o per prestazioni di carattere straordinario. Ove il giudizio disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi del medesimo articolo (rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), comma 6, secondo periodo, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi e funzioni speciali o per prestazioni di carattere straordinario nonché i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

10. Quando vi sia stata sospensione cautelare del servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dipendente è riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane comunque sospeso sino all'esito del procedimento penale.

11. La presente disciplina sostituisce quella contenuta nell'art. 54 del CCNL del 4 agosto 1997.

Art. 26.

Disposizioni transitorie per i procedimenti disciplinari

1. I procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del presente contratto vanno portati a termine secondo le procedure vigenti alla data del loro inizio.

Art. 27.

Norma di rinvio

1. In materia di conciliazione e arbitrato, si rinvia a quanto previsto dall'art. 6 CCNQ del 23 gennaio 2001, e successive modificazioni, integrazioni o proroghe.

Art. 28.

Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro

1. L'ENEA nel rispetto delle forme di partecipazione di cui al CCNL adotta con proprio atto, il codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, come previsto dalla raccomandazione della Commissione del 27 novembre 1991, n. 92/131/CEE. Le parti, allo scopo di fornire linee guida uniformi in materia, allegano a titolo esemplificativo il codicetipo (allegato B).

TITOLO V

TRATTAMENTO ECONOMICO

Capo I

ISTITUTI DI CARATTERE GENERALE

Art. 29.

Stipendio tabellare

1. Gli stipendi tabellari sono incrementati tenendo conto dell'inflazione programmata per ciascuno dei due anni costituenti il biennio 2002-2003, del recupero dello scarto tra inflazione reale e programmata del biennio precedente nonché delle ulteriori risorse destinate al trattamento fisso derivanti dalle modifiche introdotte dall'art. 33, comma 1 della legge n. 289 del 27 dicembre 2002 (Finanziaria 2003), pari allo 0,5%.

2. Ai sensi del comma 1, gli stipendi tabellari, come stabiliti dall'art. 2, comma 2 del CCNL del 21 febbraio 2002 (biennio economico 2000-2001), sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella tabella B, alle scadenze ivi previste.

3. Gli importi annui tabellari risultanti dall'applicazione dei commi 1 e 2 sono rideterminati nelle misure e alle scadenze stabilite dall'allegata Tabella C.

4. Gli incrementi di cui al presente art. devono intendersi comprensivi dell'indennità di vacanza contrattuale, prevista dal CCNL sottoscritto in data 15 luglio 2004.

Art. 30.

Effetti dei nuovi stipendi

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione dell'art. 29 sono utili ai fini della tredicesima mensilità, dei trattamenti di previdenza e di quiescenza, dell'equo indennizzo e sono assunte a base ai fini delle ritenute previdenziali e assistenziali e relativi contributi nonché della determinazione della misura dei contributi di riscatto. Resta fermo quanto previsto dall'art. 1, comma 210 della legge 23 dicembre 2005, n. 266 (legge finanziaria 2006).

2. I benefici economici risultanti dall'applicazione dell'art. 29 sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dal medesimo articolo, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza economica del presente contratto. Agli effetti del trattamento di fine servizio, della indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del codice civile, si considerano solo gli aumenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 31.

Integrazione alla disciplina delle risorse per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività

1. Sono confermate, con le modifiche di cui al presente articolo, le disposizioni previste dagli articoli 64 e 65 del CCNL del 21 febbraio 2002 (quadriennio 1998-2001) come integrate dall'art. 3 CCNL del 21 febbraio 2002 (biennio 2000-2001) in ordine alle modalità e ai criteri per la quantificazione e l'utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività.

2. Le risorse per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività di cui dall'art. 64 del CCNL del 21 febbraio 2002 (quadriennio 1998-2001) come integrate dall'art. 3 CCNL del 21 febbraio 2002 (biennio 2000-2001) sono incrementate, a decorrere dal 1° gennaio 2003, di un importo pari allo 0,61% del monte salari relativo all'anno 2001, esclusa la dirigenza. Le predette risorse sono prioritariamente destinate alle progressioni di livello economico di cui all'art. 13.

3. Le risorse previste dall'art. 64, comma 1, lettera *f)*, del CCNL quadriennale del 21 febbraio 2002 possono derivare, in particolare, dalla attivazione delle seguenti iniziative:

a) contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione con soggetti privati e associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire servizi, interventi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari, idonei al conseguimento di risparmi di spesa rispetto alle previsioni di bilancio dei relativi capitoli;

b) convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire, a titolo oneroso, prestazioni, servizi scientifici e tecnologici, consulenze aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;

c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

4. L'indennità di sede disagiata continua ad essere erogata a carico delle risorse di cui al presente art. ai sensi dell'art. 65, comma 2, lettera *e)* del CCNL 21° febbraio 2002 (quadriennio 1998-2001). La contrattazione integrativa può modificare i criteri di corresponsione, gli importi e le sedi disagiate, di cui all'art. 41 del CCNL «Area tecnico amministrativa» quadriennio normativo 1994-1997 ed all'art. 40 del CCNL «Area dirigenziale e delle specifiche tipologie professionali» quadriennio normativo 1994-1997.

5. Le risorse in atto destinate alla corresponsione delle indennità di reperibilità, indennità di disagio ambientale, indennità di uso indumenti protettivi, indennità di operazione di impianti nucleari, indennità maneggio denaro restano acquisite al fondo di cui all'art. 31, con possibilità di revisione dei criteri di corresponsione in sede di contrattazione integrativa, nonché di riordino e/o razionalizzazione complessiva degli stessi emolumenti.

6. Le risorse di cui al presente art. finanziano anche le progressioni di livello economico disciplinate dall'art. 13.

7. Resta confermata la disciplina per la corresponsione dell'EAR dinamica di cui all'art. 49 del CCNL del 21° febbraio 2002 (quadriennio normativo 1998-2001), con finanziamento a carico delle risorse di cui al presente articolo.

Capo II

BENEFICI ECONOMICI PARTICOLARI

Art. 32.

Buono pasto

1. In sede di contrattazione integrativa sarà verificata la possibilità di incrementare il valore unitario del buono pasto fino a un importo di Euro 7,00.

2. Le disposizioni di cui al comma 1 trovano applicazione, a far data dalla sottoscrizione definitiva dell'apposito contratto integrativo, esclusivamente nei confronti dei dipendenti che operano presso sedi dell'Enea sprovviste del servizio di mensa.

Art. 33.

Attività per prestazioni a committenti esterni

1. I proventi di progetti di ricerca, consulenza e formazione finanziati con risorse private, comunitarie o pubbliche, diverse dalle fonti di finanziamento delle attività istituzionali, detratte tutte le spese direttamente connesse alla realizzazione del progetto stesso e i relativi costi marginali di funzionamento, sono utilizzati anche per la costituzione di un fondo di incentivazione la cui destinazione terrà conto dell'apporto dei gruppi oltre che dei singoli dipendenti, anche con riferimento alle specifiche responsabilità di progetto dei funzionari e dei collaboratori tecnici e di amministrazione e gestione. La relativa deliberazione dell'Enea sarà assunta previa concertazione con le organizzazioni sindacali.

Art. 34.

Modalità di applicazione di benefici economici previsti da discipline speciali

1. In favore del personale riconosciuto, con provvedimento formale, invalido o mutilato per causa di servizio è riconosciuto un incremento percentuale, nella misura rispettivamente del 2,50 e dell'1,25 del trattamento tabellare in godimento dalla data del riconoscimento formale dell'infermità a seconda che l'invalidità sia stata ascritta alle prime sei categorie di menomazione ovvero alle ultime due. Il predetto incremento non riassorbibile, viene corrisposto, per una sola volta nella misura massima, a titolo di retribuzione individuale di anzianità.

2. In relazione ai benefici previsti per gli ex combattenti e simili, continua a farsi riferimento alla legge n. 336 del 1970, art. 1 e art. 2, e successive modificazioni ed integrazioni.

TITOLO VI

DISPOSIZIONI FINALI

Capo I

Art. 35.

Personale a tempo determinato

1. Fermo restando che i contratti a termine legati a progetti hanno durata congruente con quella dei progetti stessi, la durata del rinnovo degli altri contratti a termine non può essere superiore ai termini previsti dalla vigente normativa applicabile all'Enea.

2. Qualora l'assunzione a tempo determinato avvenga con le medesime modalità e procedure previste dalla legge per i concorsi a tempo indeterminato, l'Enea potrà, nei limiti stabiliti del fabbisogno di personale e previo il superamento di un'ulteriore verifica sull'attività svolta e sulla qualificazione conseguita, trasformare il rapporto a tempo indeterminato. La norma di cui al presente comma si applica, per un quadriennio, anche al personale a tempo determinato che, in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto, sia in possesso dei requisiti di ammissione alle predette procedure concorsuali. Restano ferme, oltre ai principi costituzionali di acceso ai pubblici impieghi, le limitazioni relative alle procedure autorizzative alle assunzioni e alle determinazioni del fabbisogno.

3. Il servizio prestato a tempo determinato presso l'Enea è titolo valutabile ai fini dell'assunzione a tempo determinato o indeterminato, fino ad un massimo di dieci anni. L'Enea potrà altresì prevedere, nella definizione dei bandi concorso, una riserva per il personale di cui al presente comma fino al 20% dei posti. Alla stessa riserva può accedere il personale di ruolo che, appartenente al profilo inferiore, sia in possesso dei necessari requisiti professionali e di studio per concorrere al profilo immediatamente superiore.

4. Fatti salvi i contratti a tempo determinato a carico di altri fondi, la percentuale dei contratti a tempo determinato a carico delle fonti di finanziamento ordinarie del bilancio Enea dovrà tendenzialmente e progressivamente essere ricondotta, sentite le organizzazioni sindacali, nei limiti fisiologici previsti dalle vigenti disposizioni e, comunque, non oltre il 20%.

Art. 36.

Integrazioni o modifiche a discipline precedenti

1. Nei limiti previsti dalle vigenti normative in materia di riconoscimento di diritti d'autore e di diritti derivanti da invenzione industriale, la disciplina di cui all'art. 68 del CCNL del 21 febbraio 2002 (quadriennio normativo 1998-2001) si applica anche allo sviluppo del software.

2. Al comma 3, dell'art. 64 del CCNL del 4 agosto 1997 (area tecnico-amministrativa) e al comma 3 dell'art. 68 del CCNL del 4 agosto 1997 (area dirigenziale e delle specifiche tipologie professionali), dopo le parole «le parti convengono che...», sono eliminate le parole «le modalità di adesione ed».

3. All'art. 24 del CCNL del 4 agosto 1997 (area tecnico-amministrativa) e all'art. 23 del CCNL del 4 agosto 1997 (area dirigenziale e delle specifiche tipologie professionali) il comma 4 è eliminato.

Art. 37.

Conferma discipline precedenti

1. Per quanto non previsto nel presente CCNL, restano confermate, in quanto compatibili, le disposizioni dei precedenti CCNL nelle parti non disapplicate.

TABELLA A

Corrispondenze tra profili professionali e livelli formalmente attribuiti, nell'ambito del sistema di classificazione 1998-2001, e profili e professionali e livelli economici del nuovo sistema di classificazione

SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE CCNL 1998-2001			NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	
Ricercatore-tecnologo	Ricercatore-tecnologo senior Livello 9.2	⇨	Livello economico 9.2	Ricercatore Enea
	Primo Ricercatore-tecnologo Livello 9.1	⇨	Livello economico 9.1	
	Ricercatore-tecnologo Livello 9.0	⇨	Livello economico 9.0	
Professionista	Professionista senior Livello 9.2	⇨	Livello economico 9.2	Tecnologo Enea
	Primo professionista Livello 9.1	⇨	Livello economico 9.1	
	Professionista Livello 9.0	⇨	Livello economico 9.0	
Esperto di operazione	Esperto di operazione senior Livello 9.2	⇨	Livello economico 9.2	
	Primo Esperto di operazione Livello 9.1	⇨	Livello economico 9.1	
	Esperto di operazione Livello 9.0	⇨	Livello economico 9.0	
Esperto di amministrazione e gestione	Esperto di amministrazione e gestione senior Livello 9.2	⇨	Livello economico 9.2	
	Primo Esperto di amministrazione e gestione Livello 9.1	⇨	Livello economico 9.1	
	Esperto di amministrazione e gestione Livello 9.0	⇨	Livello economico 9.0	

SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE CCNL 1998-2001			NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	
Collaboratore tecnico (*)	Livello 5	⇒	Livello economico 6	**Collaboratore tecnico**
	Livello 6	⇒		
	Livello 7	⇒	Livello economico 7	
	Livello 8	⇒	Livello economico 8	
	Livello/Gradino 8.1	⇒	Gradino economico 8.1	
Collaboratore di amministrazione e gestione (*)	Livello 5	⇒	Livello economico 6	**Collaboratore di amministrazione e gestione**
	Livello 6	⇒		
	Livello 7	⇒	Livello economico 7	
	Livello 8	⇒	Livello economico 8	
	Livello/Gradino 8.1	⇒	Gradino economico 8.1	
Operatore tecnico (*)	Livello 4	⇒	Livello economico 4	**Operatore tecnico**
	Livello 5	⇒	Livello economico 5	
	Livello 6	⇒	Livello economico 6	
	Livello 7	⇒	Livello economico 7	
Operatore di amministrazione e gestione (*)	Livello 4	⇒	Livello economico 4	**Operatore di amministrazione e gestione**
	Livello 5	⇒	Livello economico 5	
	Livello 6	⇒	Livello economico 6	
	Livello 7	⇒	Livello economico 7	
Ausiliario (*)	Livello 3	⇒	Livello economico 3	**Ausiliario**
	Livello 4	⇒	Livello economico 4	

(*) Profili professionali definiti in sede di contrattazione integrativa sulla base della disciplina prevista nell'ambito del sistema di classificazione 1998-2001

(**) Il personale inquadrato al livello 8 nei profili di ricercatore-tecnologo in addestramento, professionista in addestramento, esperto di operazione in addestramento, esperto di amministrazione e gestione in addestramento conserva, nel nuovo sistema di classificazione, il profilo professionale definito sulla base del sistema di classificazione 1998-2001. Ai predetti profili si applicano integralmente le disposizioni del nuovo sistema di classificazione.

Tabella B

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro mensili da corrispondere in 13 mensilità.

Livello economico	dal 1.1.02	dal 1.1.03
9 2	93,10	99,20
9 1	77,90	83,30
9	62,90	65,30
8 1 (*)	61,30	64,50
8	57,70	60,80
7	53,10	55,90
6	48,20	50,80
5	45,40	47,80
4	42,80	45,10
3	40,30	42,50

(*) Gradino economico del livello 8

Tabella C

Nuova retribuzione tabellare

Valori in Euro annui per 12 mensilità a cui aggiungere la tredicesima mensilità.

Livello economico	Tabellare dal 1.1.02	Tabellare dal 1.1.03
9 2	26.471,10	27.661,50
9 1	21.287,33	22.286,93
9	16.855,86	17.639,46
8 1(*)	15.752,07	16.526,07
8	14.419,82	15.149,42
7	12.821,45	13.492,25
6	11.138,91	11.748,51
5	10.163,29	10.736,89
4	9.301,63	9.842,83
3	8.434,97	8.944,97

(*) Gradino economico del livello 8

ALLEGATO *A*

PROFILI PROFESSIONALI

Nell'ambito del sistema di classificazione, come definito nel titolo III, sono individuati i seguenti profili professionali:

- ricercatore Enea;
- tecnologo Enea;
- funzionario Enea;
- collaboratore tecnico;
- collaboratore di amministrazione e gestione;
- operatore tecnico;
- operatore di amministrazione e gestione;
- ausiliario.

Ai profili professionali corrisponde una omogenea professionalità necessaria per l'espletamento di una gamma di attività lavorative, caratterizzate da diversi livelli di competenza.

Ricercatore Enea

Il ricercatore Enea contribuisce al raggiungimento degli obiettivi programmatici dell'ente attraverso:

a) attività di studio ricerca e sviluppo delle conoscenze tecnico-scientifiche;

b) progettazione, di specifiche sperimentazioni e valutazione dei relativi risultati;

c) sviluppo di nuove tecnologie;

d) gestione progettuale di iniziative per la realizzazione di strutture tecnico-scientifiche.

Requisiti culturali e di esperienza per l'accesso al livello iniziale 9.0.

Titolo di studio che consente l'accesso al dottorato; inoltre, occorre essere in possesso del dottorato di ricerca attinente all'attività richiesta ovvero aver svolto per un triennio attività, certificata di ricerca presso Università o qualificati Enti e Centri di ricerca pubblici e privati, anche stranieri.

Il ricercatore Enea di livello 9 può acquisire, in successione, attraverso le procedure di cui all'art. 13, i livelli economici 9.1 e 9.2, corrispondenti a livelli via via più elevati di competenza professionale. Ai fini delle predette procedure il livello economico 9.1 costituisce sviluppo del livello 9 ed il livello economico 9.2 sviluppo del livello economico 9.1.

Tecnologo Enea

Il tecnologo Enea contribuisce al raggiungimento degli obiettivi programmatici dell'ente attraverso:

a) la gestione degli impianti di ricerca o protitipici, o di servizio, ad alta complessità, ovvero con elevato rischio di impatto ambientale o sanitario;

b) lo sviluppo delle conoscenze giuridico-economiche nonché con attività relazionali nei settori specifici, attraverso attività e prestazioni inerenti alla sua specifica competenza professionale, con assunzione di personale responsabilità, nonché con attività di studio nel rispetto dei limiti e con l'esercizio delle prerogative previste dalla normativa vigente e dai rispettivi ordini professionali;

c) lo svolgimento di funzioni di supporto alle unità programmatiche in merito alla gestione di risorse umane e risorse finanziarie.

Requisiti culturali e di esperienza per l'accesso al livello iniziale 9.0.

Titolo di studio che consente l'accesso al dottorato; inoltre, occorre essere in possesso del dottorato di ricerca attinente all'attività richiesta ovvero aver svolto per un triennio attività, certificata tecnologica e/o professionale; inoltre occorre essere in possesso dell'abilitazione all'esercizio della professione ove richiesto per la funzione da svolgere.

Il tecnologo enea di livello 9 può acquisire, in successione, attraverso le procedure di cui all'art. 13, i livelli economici 9.1 e 9.2, corrispondenti a livelli via via più elevati di competenza professionale. Ai fini delle predette procedure il livello economico 9.1 costituisce sviluppo del livello 9 ed il livello economico 9.2 sviluppo del livello economico 9.1.

Funzionario Enea

Il funzionario Enea nell'ambito del proprio settore disciplinare, realizza, sulla base delle indicazioni del responsabile, ovvero sulla base di programmi di sperimentazione e/o di servizio, attività di sviluppo, e/o di gestione, e/o di controllo del corretto svolgimento di processi e/o fasi di processo complesse che richiedono l'autonoma programmazione temporale degli interventi più adeguati, nonché l'individuazione e la scelta delle soluzioni tecniche più idonee.

Nell'ambito di tali attività rientrano, ad esempio:

l'adattamento e lo sviluppo di sistemi, impianti, componenti, apparecchiature e strumenti complessi;

l'effettuazione di prove di collaudo e funzionali;

la definizione delle caratteristiche tecniche e dei materiali più idonei per ottenere le prestazioni richieste;

la gestione e lo sviluppo di sistemi informatici.

Ovvero, nell'ambito del proprio settore disciplinare, provvede, sulla base delle disposizioni di legge e della normativa interna, alle azioni istruttorie e di programmazione per il buon andamento della attività amministrativa di competenza, anche attraverso l'autonoma interpretazione della normativa di riferimento, nonché l'individuazione degli interventi/adattamenti specifici in relazione alla situazione contingente.

Nell'ambito di tali attività rientrano, ad esempio:

la verifica della documentazione necessaria all'iter del processo al quale è applicato;

la realizzazione dei programmi di competenza dell'Unità nella quale opera;

l'effettuazione, sulla base delle caratteristiche tecnico-economiche di interesse dell'utente, di specifiche valutazioni di mercato;

la rendicontazione di atti e/o documenti anche ai fini della valutazione di merito di competenza dei livelli organizzativi superiori.

Tali attività possono richiedere anche azioni di guida, coordinamento e controllo di altro personale addetto al medesimo processo, nonché l'interazione con interlocutori e/o organi esecutori esterni.

Requisiti culturali per l'accesso al livello iniziale 8: laurea.

Il funzionario Enea di livello 8 può acquisire, in successione, attraverso le procedure di cui all'art. 13, i gradini economici 8.1 e 8.2, corrispondenti a livelli via via più elevati di competenza professionale. Ai fini delle predette procedure il gradino economico 8.1 costituisce sviluppo del livello 8 ed il gradino economico 8.2 sviluppo del gradino economico 8.1. Sui livelli 8.1 e 8.2 non è previsto l'accesso dall'esterno.

Collaboratore tecnico

Il collaboratore tecnico assicura, sulla base delle indicazioni del responsabile, ovvero sulla base di programmi di sperimentazione e/o di servizio, attività di gestione e/o controllo per il corretto svolgimento di processi e/o fasi di processo che richiedono l'autonoma programmazione temporale degli interventi operativi più adeguati, l'individuazione e la scelta delle catene di misura più idonee e buone conoscenze tecnico-teoriche delle discipline di riferimento, acquisibili anche con formazione specifica e/o esperienza lavorativa.

Nell'ambito di tali attività di gestione e/o controllo rientrano, ad esempio:

la progettazione, l'adattamento e lo sviluppo di sistemi, impianti, componenti, apparecchiature e strumenti, anche complessi;

la progettazione e l'effettuazione di prove di collaudo e funzionali;

la definizione delle caratteristiche tecniche e dei materiali più idonei per ottenere le prestazioni richieste;

la gestione ed il controllo del buon funzionamento degli impianti affidati, assicurandone la schedulazione della manutenzione ordinaria e straordinaria;

la gestione e lo sviluppo di sistemi informatici, assicurando anche l'assistenza all'utenza interna.

Tali attività possono richiedere anche azioni di guida, coordinamento e controllo di altro personale addetto al medesimo processo, nonché l'interazione con organi esecutori esterni.

Requisiti culturali per l'accesso al livello iniziale 6: diploma di istruzione secondaria di secondo grado.

Il collaboratore tecnico di livello 6 può acquisire, in successione, attraverso le procedure di cui all'art. 13, i livelli economici 7 e 8, corrispondenti a livelli via via più elevati di competenza professionale. Ai fini delle predette procedure il livello economico 7 costituisce sviluppo del livello 6 ed il livello economico 8 sviluppo del livello economico 7.

Il collaboratore tecnico di livello 8 può acquisire, in successione, attraverso le procedure di cui all'art. 13, i gradini economici 8.1 e 8.2, corrispondenti a livelli via via più elevati di competenza professionale. Ai fini delle predette procedure il gradino economico 8.1 costituisce sviluppo del livello 8 ed il gradino economico 8.2 sviluppo del gradino economico 8.1. Sui livelli 8.1 e 8.2 non è previsto l'accesso dall'esterno.

Collaboratore di amministrazione e gestione

Il collaboratore di amministrazione e gestione assicura, sulla base delle indicazioni del Responsabile, ovvero sulla base delle disposizioni di legge e della normativa interna, attività di gestione e/o controllo per il corretto svolgimento di processi e/o fasi di processo complesse che richiedono l'autonoma programmazione temporale delle azioni più adeguate, l'autonoma interpretazione della normativa di riferimento, nonché l'individuazione degli interventi specifici in relazione alla situazione contingente.

Tali attività richiedono, oltre ad una buona conoscenza del contesto organizzativo, anche buone conoscenze teorico-pratiche delle discipline di riferimento, acquisibili anche con formazione specifica e/o esperienza lavorativa.

Nell'ambito di tali attività di gestione e/o controllo rientrano, ad esempio:

la verifica e l'integrazione della documentazione necessaria all'iter del processo al quale è applicato;

l'autonoma individuazione degli interlocutori più idonei per un ottimale conseguimento del «prodotto» atteso;

l'effettuazione, sulla base delle caratteristiche tecnico-economiche di interesse dell'utente, specifiche ricerche di mercato;

la rendicontazione e la certificazione di atti e/o documenti di competenza dell'Unità nella quale opera;

la corretta tenuta di dati/informazioni, di carattere anche riservato, utili alla gestione del processo al quale è applicato.

Tali attività possono richiedere anche azioni di guida, coordinamento e controllo di altro personale addetto al medesimo processo, nonché l'interazione con organi esecutori esterni.

Requisiti culturali per l'accesso al livello iniziale 6: diploma di istruzione secondaria di secondo grado.

Il collaboratore di amministrazione e gestione di livello 6 può acquisire, in successione, attraverso le procedure di cui all'art. 13, i livelli economici 7 e 8, corrispondenti a livelli via via più elevati di

competenza professionale. Ai fini delle predette procedure il livello economico 7 costituisce sviluppo del livello 6 ed il livello economico 8 sviluppo del livello economico 7.

Il collaboratore di amministrazione e gestione di livello 8 può acquisire, in successione, attraverso le procedure di cui all'art. 13, i gradini economici 8.1 e 8.2, corrispondenti a livelli via via più elevati di competenza professionale. Ai fini delle predette procedure il gradino economico 8.1 costituisce sviluppo del livello 8 ed il gradino economico 8.2 sviluppo del gradino economico 8.1. Sui livelli 8.1 e 8.2 non è previsto l'accesso dall'esterno.

Operatore tecnico

L'operatore tecnico realizza, sulla base delle indicazioni del Responsabile, ovvero di disegni costruttivi e/o informazioni d'uso, attività di installazione e/o manutenzione, anche complesse che richiedono l'uso di strumenti di misura, l'individuazione e la scelta delle attrezzature più idonee e buone conoscenze tecniche e abilità di mestiere acquisibili con formazione specifica e/o esperienza lavorativa.

Nell'ambito di tali realizzazioni rientrano, ad esempio:

l'installazione di componenti e sezioni di impianti fluidinamici, anche complessi;

l'effettuazione di prove di collaudo e funzionali, anche mediante l'uso di apparecchiature e/o strumenti di impiego complesso;

l'installazione, l'assemblaggio e il collaudo di componenti e apparecchiature elettriche e/o elettroniche;

la gestione/manutenzione di impianti telefonici e simili;

la gestione operativa di sistemi informatici, eventualmente assicurando assistenza all'utenza interna;

l'installazione di strumenti per misure e analisi chimico-fisiche, eventualmente assicurando l'esecuzione dei programmi operativi inerenti le sperimentazioni e/o misure richieste.

Requisiti culturali e professionali per l'accesso al livello iniziale 4: assolvimento dell'obbligo scolastico, attestato di qualifica e/o abilitazioni/patenti previste da specifiche disposizioni di legge e/o normative per lo svolgimento dei compiti.

L'operatore tecnico di livello 4 può acquisire, in successione, attraverso le procedure di cui all'art. 13, i livelli economici 5, 6 e 7, corrispondenti a livelli via via più elevati di competenza professionale. Ai fini delle predette procedure il livello economico 5 costituisce sviluppo del livello 4, il livello economico 6 sviluppo del livello economico 5, il livello economico 7 sviluppo del livello economico 6.

Operatore di amministrazione e gestione

L'operatore di amministrazione e gestione esegue sulla base delle indicazioni del Responsabile, ovvero in conformità a procedure o prassi, compiti operativi di natura amministrativo-funzionale a supporto delle attività di gestione. Una adeguata esecuzione di tali compiti comporta una buona conoscenza dell'ambiente organizzativo nel quale si opera, delle disposizioni e prassi interne ed una sufficiente capacità di interrelazione con altre Unità organizzative.

Nell'ambito di tali compiti rientrano, ad esempio:

la rilevazione, il controllo, l'ordinamento e la registrazione di dati o fatti aventi rilevanza amministrativa;

l'elaborazione, mediante l'uso degli strumenti informatici di supporto, di sintesi, rendiconti e computi di interesse gestionale;

la ricezione, lo smistamento e la preparazione di risposte a quesiti ricorrenti;

la verifica della correttezza formale, della esattezza e pertinenza dei dati/informazioni aventi rilevanza amministrativa;

l'esecuzione di attività a carattere amministrativo, relativamente alla gestione amministrativa delle risorse umane.

Requisiti culturali e professionali per l'accesso al livello iniziale 4: assolvimento dell'obbligo scolastico, attestato di qualifica e/o abilitazioni/patenti previste da specifiche disposizioni di legge e/o normative per lo svolgimento dei compiti.

L'operatore di amministrazione e gestione di livello 4 può acquisire, in successione, attraverso le procedure di cui all'art. 13, i livelli economici 5, 6 e 7, corrispondenti a livelli via via più elevati di competenza professionale. Ai fini delle predette procedure il livello economico 5 costituisce sviluppo del livello 4, il livello economico 6 sviluppo del livello economico 5, il livello economico 7 sviluppo del livello economico 6.

Ausiliario

L'Ausiliario svolge compiti semplici che presuppongono la capacità di assicurare il necessario supporto alle attività dell'Unità organizzativa di appartenenza, sulla base di istruzioni dettagliate e/o prassi e norme definite.

L'adeguato espletamento dei compiti comporta anche l'utilizzo di apparecchiature di uso comune e/o di tecniche e procedure di routine.

Requisiti culturali per l'accesso al livello iniziale 3: assolvimento dell'obbligo scolastico.

L'ausiliario di livello 3 può acquisire, in successione, attraverso le procedure di cui all'art. 13, il livello economico 4, corrispondente a livelli via via più elevati di competenza professionale.

ALLEGATO *B*

SCHEMA DI CODICE DI CONDOTTA DA ADOTTARE NELLA LOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI

Art. 1.

Definizione

1. Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti.

Art. 2.

Princìpi

1. Il codice è ispirato ai seguenti princìpi:

a) è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione sopra riportata;

b) è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;

c) è sancito il diritto delle lavoratrici/dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;

d) è istituita la figura della Consigliera/del Consigliere di fiducia, così come previsto dalla risoluzione del Parlamento europeo A3-0043/94, e denominata/o d'ora in poi Consigliera/Consigliere, e viene garantito l'impegno delle aziende a sostenere ogni componente del personale che si avvalga dell'intervento della Consigliera/del Consigliere o che sporga denuncia di molestie sessuali, fornendo chiare ed esaurimenti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni;

e) viene garantito l'impegno dell'Amministrazione a definire preliminarmente, d'intesa con i soggetti firmatari del Protocollo d'intesa per l'adozione del presente Codice, il ruolo, l'ambito d'intervento, i compiti e i requisiti culturali e professionali della persona da designare quale Consigliera/Consigliere. Per il ruolo di Consigliera/Consigliere le Amministrazioni individuano al proprio interno persone idonee a ricoprire l'incarico alle quali rivolgere un apposito percorso formativo;

f) è assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;

g) nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori autori di molestie sessuali si applicano le misure disciplinari ai sensi di quanto previsto dagli articoli 55 e 56 del decreto legislativo n. 165 del 2001 venga inserita, precisandone in modo oggettivo i profili ed i presupposti, un'apposita tipologia di infrazione relativamente all'ipotesi di persecuzione o vendetta nei confronti di un dipendente che ha sporto denuncia di molestia sessuale. I suddetti comportamenti sono comunque valutabili ai fini disciplinari ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali attualmente vigenti;

h) l'amministrazione si impegna a dare ampia informazione, a fornire copia ai propri dipendenti e dirigenti, del presente Codice di comportamento e, in particolare, alle procedure da adottarsi in caso di molestie sessuali, allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

2. Per i dirigenti, il predetto comportamento costituisce elemento negativo di valutazione con le conseguenze previste dai CCNL in vigore.

Art. 3.

Procedure da adottare in caso di molestie sessuali

1. Qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato a sfondo sessuale sul posto di lavoro la dipendente/il dipendente potrà rivolgersi alla Consigliera/al Consigliere designata/o per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso.

2. L'intervento della Consigliera/del Consigliere dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.

3. La Consigliera/il Consigliere, che deve possedere adeguati requisiti e specifiche competenze e che sarà adeguatamente formato dagli Enti, è incaricata/o di fornire consulenza e assistenza alla dipendente/al dipendente oggetto di molestie sessuali e di contribuire alla soluzione del caso.

Art. 4.

Procedura informale intervento della consigliera/del consigliere

1. La consigliera/il consigliere, ove la dipendente/il dipendente oggetto di molestie sessuali lo ritenga opportuno, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio per ripristinare un sereno ambiente di lavoro, facendo presente alla persona che il suo comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro.

2. L'intervento della consigliera/del consigliere deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

Art. 5.

Denuncia formale

1. Ove la dipendente/il dipendente oggetto delle molestie sessuali non ritenga di far ricorso all'intervento della Consigliera/del consigliere, ovvero, qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia, con l'assistenza della Consigliera/del Consigliere, alla dirigente/al dirigente o responsabile dell'ufficio di appartenenza che sarà tenuta/o a trasmettere gli atti all'Ufficio competenze dei procedimenti disciplinari, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.

2. Qualora la presunta/il presunto autore di molestie sessuali sia la dirigente/il dirigente dell'ufficio di appartenenza, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente alla Direzione generale.

3. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.

4. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/1991, qualora l'Amministrazione, nel corso del procedimento disciplinare, ritenga fondati i dati, adotterà, ove lo ritenga opportuno, d'intesa con le OO.SS. e sentita la Consigliera/il Consigliere, le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie sessuali ed a ripristinare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.

5. Sempre nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/1991 e nel caso in cui l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondati i fatti, la denunciante/il denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferito altrove in una sede che non gli comporti disagio.

6. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/1991, qualora l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare non ritenga fondati i fatti, potrà adottare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimenti di trasferimento in via temporanea, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, al fine di ristabilire nel frattempo un clima sereno; in tali casi è data la possibilità ad entrambi gli interessati di esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali, ed è comunque garantito ad entrambe le persone che il trasferimento non venga in sedi che creino disagio.

Art. 6.

Attività di sensibilizzazione

1. Nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti le aziende dovranno includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.

2. L'amministrazione dovrà, peraltro, predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali. Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione delle dirigenti e dei dirigenti che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro.

3. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, la diffusione del Codice di condotta contro le molestie sessuali anche attraverso assemblee interne.

4. Verrà inoltre predisposto del materiale informativo destinato alle dipendenti/ai dipendenti sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali.

5. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di condotta nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali. A tale scopo la Consigliera/il Consigliere, d'intesa con il CPO, provvederà a trasmettere annualmente ai firmatari del Protocollo ed alla Presidente del Comitato Nazionale di Parità un'apposita relazione sullo stato di attuazione del presente Codice.

6. L'Amministrazione e i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice si impegnano ad incontrarsi al termine del primo anno per verificare gli esisti ottenuti con l'adozione del Codice di condotta contro le molestie sessuali ed a procedere alle eventuali integrazioni e modificazioni ritenute necessarie.

Allegato *C*

CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Art. 1.

Disposizioni di carattere generale

1. I princìpi e i contenuti del presente codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà e imparzialità, che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa. I dipendenti pubblici — escluso il personale militare, quello della polizia di Stato ed il Corpo di polizia penitenziaria, nonché i componenti delle magistrature e dell'Avvocatura dello Stato — si impegnano ad osservarli all'atto dell'assunzione in servizio.

2. I contratti collettivi provvedono, a norma dell'art. 54, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, al coordinamento con le previsioni in materia di responsabilità disciplinare. Restano ferme le disposizioni riguardanti le altre forme di responsabilità dei pubblici dipendenti.

3. Le disposizioni che seguono trovano applicazione in tutti i casi in cui non siano applicabili norme di legge o di regolamento o comunque per i profili non diversamente disciplinati da leggi o regolamenti. Nel rispetto dei princìpi enunciati dall'art. 2, le previsioni degli articoli 3

e seguenti possono essere integrate e specificate dai codici adottati dalle singole amministrazioni ai sensi dell'art. 54, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Art. 2.

Princìpi

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire esclusivamente la Nazione con disciplina ed onore e di rispettare i princìpi di buon andamento e imparzialità dell'amministrazione. Nell'espletamento dei propri compiti, il dipendente assicura il rispetto della legge e persegue esclusivamente l'interesse pubblico; ispira le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico che gli è affidato.

2. Il dipendente mantiene una posizione di indipendenza, al fine di evitare di prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi. Egli non svolge alcuna attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio e si impegna ad evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione.

3. Nel rispetto dell'orario di lavoro, il dipendente dedica la giusta quantità di tempo e di energie allo svolgimento delle proprie competenze, si impegna ad adempierle nel modo più semplice ed efficiente nell'interesse dei cittadini e assume le responsabilità connesse ai propri compiti.

4. Il dipendente usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio e non utilizza a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio.

5. Il comportamento del dipendente deve essere tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione tra i cittadini e l'amministrazione. Nei rapporti con i cittadini, egli dimostra la massima disponibilità e non ne ostacola l'esercizio dei diritti. Favorisce l'accesso degli stessi alle informazioni a cui abbiano titolo e, nei limiti in cui ciò non sia vietato, fornisce tutte le notizie e informazioni necessarie per valutare le decisioni dell'amministrazione e i comportamenti dei dipendenti.

6. Il dipendente limita gli adempimenti a carico dei cittadini e delle imprese a quelli indispensabili e applica ogni possibile misura di semplificazione dell'attività amministrativa, agevolando, comunque, lo svolgimento, da parte dei cittadini, delle attività loro consentite, o comunque non contrarie alle norme giuridiche in vigore.

7. Nello svolgimento dei propri compiti, il dipendente rispetta la distribuzione delle funzioni tra Stato ed enti territoriali. Nei limiti delle proprie competenze, favorisce l'esercizio delle funzioni e dei compiti da parte dell'autorità territorialmente competente e funzionalmente più vicina ai cittadini interessati.

Art. 3.

Regali e altre utilità

1. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, neanche in occasione di festività, regali o altre utilità salvo quelli d'uso di modico valore, da soggetti che abbiano tratto o comunque possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio.

2. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, regali o altre utilità da un subordinato o da suoi parenti entro il quarto grado. Il dipendente non offre regali o altre utilità ad un sovraordinato o a suoi parenti entro il quarto grado, o conviventi, salvo quelli d'uso di modico valore.

Art. 4.

Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica al dirigente dell'ufficio la propria adesione ad associazioni ed organizzazioni, anche a carattere non riservato, i cui interessi siano coinvolti dallo svolgimento dell'attività dell'ufficio, salvo che si tratti di partiti politici o sindacati.

2. Il dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni ed organizzazioni, né li induce a farlo promettendo vantaggi di carriera.

Art. 5.

Trasparenza negli interessi finanziari

1. Il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuiti che egli abbia avuto nell'ultimo quinquennio, precisando:

a) se egli, o suoi parenti entro il quarto grado o conviventi, abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;

b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

2. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti entro il quarto grado o affini entro il secondo, o conviventi che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che egli dovrà dirigere o che siano coinvolte nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Su motivata richiesta del dirigente competente in materia di affari generali e personale, egli fornisce ulteriori informazioni sulla propria situazione patrimoniale e tributaria.

Art. 6.

Obbligo di astensione

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri ovvero: di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi; di individui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito; di individui od organizzazioni di cui egli sia tutore, curatore, procuratore o agente; di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il dirigente dell'ufficio.

Art. 7.

Attività collaterali

1. Il dipendente non accetta da soggetti diversi dall'amministrazione retribuzioni o altre utilità per prestazioni alle quali è tenuto per lo svolgimento dei propri compiti d'ufficio.

2. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione con individui od organizzazioni che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico in decisioni o attività inerenti all'ufficio.

3. Il dipendente non sollecita ai propri superiori il conferimento di incarichi remunerati.

Art. 8.

Imparzialità

1. Il dipendente, nell'adempimento della prestazione lavorativa, assicura la parità di trattamento tra i cittadini che vengono in contatto con l'amministrazione da cui dipende. A tal fine, egli non rifiuta né accorda ad alcuno prestazioni che siano normalmente accordate o rifiutate ad altri.

2. Il dipendente si attiene a corrette modalità di svolgimento dell'attività amministrativa di sua competenza, respingendo in particolare ogni illegittima pressione, ancorché esercitata dai suoi superiori.

Art. 9.

Comportamento nella vita sociale

1. Il dipendente non sfrutta la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino. Nei rapporti privati, in particolare con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, non menziona né fa altrimenti intendere, di propria iniziativa, tale posizione, qualora ciò possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

Art. 10.

Comportamento in servizio

1. Il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né affida ad altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

2. Nel rispetto delle previsioni contrattuali, il dipendente limita le assenze dal luogo di lavoro a quelle strettamente necessarie.

3. Il dipendente non utilizza a fini privati materiale o attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio. Salvo casi d'urgenza, egli non utilizza le linee telefoniche dell'ufficio per esigenze personali. Il dipendente che dispone di mezzi di trasporto dell'amministrazione se ne serve per lo svolgimento dei suoi compiti d'ufficio e non vi trasporta abitualmente persone estranee all'amministrazione.

4. Il dipendente non accetta per uso personale, né detiene o gode a titolo personale, utilità spettanti all'acquirente, in relazione all'acquisto di beni o servizi per ragioni di ufficio.

Art. 11.

Rapporti con il pubblico

1. Il dipendente in diretto rapporto con il pubblico presta adeguata attenzione alle domande di ciascuno e fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio. Nella trattazione delle pratiche egli rispetta l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto motivando genericamente con la quantità di lavoro da svolgere o la mancanza di tempo a disposizione. Egli rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde sollecitamente ai loro reclami.

2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche che vadano a detrimento dell'immagine dell'amministrazione. Il dipendente tiene informato il dirigente dell'ufficio dei propri rapporti con gli organi di stampa.

3. Il dipendente non prende impegni né fa promesse in ordine a decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, se ciò possa generare o confermare sfiducia nell'amministrazione o nella sua indipendenza ed imparzialità.

4. Nella redazione dei testi scritti e in tutte le altre comunicazioni il dipendente adotta un linguaggio chiaro e comprensibile.

5. Il dipendente che svolge la sua attività lavorativa in una amministrazione che fornisce servizi al pubblico si preoccupa del rispetto degli standard di qualità e di quantità fissati dall'amministrazione nelle apposite carte dei servizi. Egli si preoccupa di assicurare la continuità del servizio, di consentire agli utenti la scelta tra i diversi erogatori e di fornire loro informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità.

Art. 12.

Contratti

1. Nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, il dipendente non ricorre a mediazione o ad altra opera di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto.

2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato nel biennio precedente. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali egli abbia concluso contratti a titolo privato nel biennio precedente, si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto.

3. Il dipendente che stipula contratti a titolo privato con imprese con cui abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente competente in materia di affari generali e personale.

Art. 13.

Obblighi connessi alla valutazione dei risultati

1. Il dirigente ed il dipendente forniscono all'ufficio interno di controllo tutte le informazioni necessarie ad una piena valutazione dei risultati conseguiti dall'ufficio presso il quale prestano servizio. L'informazione è resa con particolare riguardo alle seguenti finalità: modalità di svolgimento dell'attività dell'ufficio; qualità dei servizi prestati; parità di trattamento tra le diverse categorie di cittadini e utenti; agevole accesso agli uffici, specie per gli utenti disabili; semplificazione e celerità delle procedure; osservanza dei termini prescritti per la conclusione delle procedure; sollecita risposta a reclami, istanze e segnalazioni.

Dichiarazione congiunta n. 1

Le parti concordano nel ritenere che l'atto regolamentare di cui all'art. 14, comma 1 dovrà tenere in debito conto il parere del Consiglio di Stato del 16 gennaio 2006 (parere n. 3556/2005).

Dichiarazione congiunta n. 2

Le parti concordano nel ritenere che la collocazione nei nuovi profili professionali del personale in servizio alla data di entrata in vigore del CCNL, ai sensi dell'art. 18, non potrà che avvenire con esclusivo riferimento a situazioni legittimamente determinatesi e/o costituitesi.

Dichiarazione congiunta n. 3

Le parti concordano nel ritenere che la percentuale del 20%, di cui all'art. 35 comma 4, è da intendersi riferita al personale in servizio e che, in sede applicativa delle disposizioni in materia di trasformazione del rapporto di lavoro del personale a tempo determinato, occorrerà comunque rispettare le vigenti norme in materia di assunzioni.

Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale non dirigente dell'ENEA, relativo al biennio economico 2004-2005.

In data 20 dicembre 2006 alle ore 12,15 ha avuto luogo l'incontro per la definizione del CCNL in oggetto tra:

L'ARAN:

nella persona del Commissario straordinario avv. Massimo Massella Ducci Teri (Massimo Massella Ducci Teri)

e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali:

Organizzazioni Sindacali	Confederazioni Sindacali
CGIL/FLC (f.to)	CGIL (f.to)
CISL/FIR (f.to)	CISL (f.to)
UIL.PA/U.R (f.to).	UIL (f.to)
CISAL/RICERCA (f.to)	CISAL (f.to)
Anpri (f.to)	CIDA (f.to)
Falera (f.to)	CONFINTESA (f.to)

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale non dirigente dell'ENEA relativo al biennio economico 2004-2005.

Art. 1.

Campo di applicazione, durata e decorrenza del contratto

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica al personale destinatario del CCNL relativo al quadriennio normativo 2002-2005 ed al biennio economico 2002-2003, sottoscritto in data 20 dicembre 2006.

2. Il presente contratto si riferisce al periodo dal 1º gennaio 2004 al 31 dicembre 2005 e concerne gli istituti del trattamento economico di cui ai successivi articoli.

3. Per quanto non previsto dal presente contratto, restano in vigore le disposizioni dei precedenti CCNL.

Art. 2.

Incrementi dello stipendio tabellare

1. Gli stipendi tabellari di cui all'art. 29 del CCNL relativo al quadriennio normativo 2002-2005 ed al biennio economico 2002-2003, sottoscritto il 20 dicembre 2006, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella allegata tabella A, con le decorrenze ivi stabilite.

2. A decorrere dal 1º gennaio 2004, l'indennità integrativa speciale (IIS) cessa di essere corrisposta come singola voce della retribuzione ed è conglobata nella voce stipendio tabellare. Detto conglobamento non ha effetti diretti o indiretti sul trattamento economico complessivo fruito dal personale in servizio all'estero in base alle vigenti disposizioni.

3. Gli importi annui lordi degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione dei commi 1 e 2 sono rideterminati nelle misure ed alle scadenze stabilite dalla allegata tabella B.

4. Gli incrementi di cui al presente articolo devono intendersi comprensivi dell'eventuale indennità di vacanza contrattuale corrisposta ai sensi delle vigenti normative.

Art. 3.

Effetti dei nuovi stipendi

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione dell'art. 2 sono utili ai fini della tredicesima mensilità, dei trattamenti di previdenza e di quiescenza, dell'equo indennizzo e sono assunte a base ai fini delle ritenute previdenziali e assistenziali e relativi contributi nonchÕ della determinazione della misura dei contributi di riscatto. Resta fermo quanto previsto dall'art. 1, comma 210 della legge 23 dicembre 2005, n. 266 (legge finanziaria 2006).

2. I benefici economici risultanti dall'applicazione dell'art. 2 sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dal medesimo articolo, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza economica del presente contratto. Agli effetti del trattamento di fine servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonchÕ di quella prevista dall'art. 2122 del codice civile, si considerano solo gli aumenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

3. Il conglobamento sullo stipendio tabellare dell'indennità integrativa speciale, di cui all'art 29, non modifica le modalità di determinazione della base di calcolo in atto del trattamento pensionistico, anche con riferimento all'art. 2, commi 9 e 10, della legge n. 335/1995 (personale con pensione INPDAP).

Art. 4.

Incrementi dell'indennità di ente

1. L'indennità di ente di cui all'art. 67 del CCNL del 21 febbraio 2002 (quadriennio normativo 1998-2001) è rideterminata negli importi di cui all'allegata tabella C, con le decorrenze ivi stabilite.

Art. 5.

Integrazione alla disciplina delle risorse per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività

1. Le risorse per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività di cui all'art. 31 del CCNL relativo al quadriennio normativo 2002-2005 ed al biennio economico 2002-2003, sottoscritto il 20 dicembre 2006, sono incrementate a decorrere dal 31 dicembre 2005 e a valere dal 1º gennaio 2006 di un importo pari allo 0,5% del monte salari relativo all'anno 2003, esclusa la dirigenza.

2. Le risorse di cui al presente articolo finanziano prioritariamente le progressioni di livello economico disciplinate dall'art. 13 del CCNL relativo al quadriennio normativo 2002-2005 ed al biennio economico 2002-2003 sottoscritto il 20 dicembre 2006.

Art. 6.

Semplificazione della struttura di retribuzione

1. Il presente articolo persegue finalità di semplificazione e omogeneizzazione delle voci che compongono la struttura retributiva dell'ente.

2. A decorrere dal 31 dicembre 2005 e a valere dal 1º gennaio 2006, la componente fissa dell'elemento aggiuntivo di retribuzione di cui all'art. 60, comma 1, lettera A/e) del CCNL 21 febbraio 2002 (EAR fissa) viene corrisposta nei nuovi valori di cui all'allegata tabella D a tutto il personale destinatario del presente CCNL.

3. Gli incrementi derivanti dall'applicazione del comma 2, rispetto ai precedenti valori di EAR fissa in godimento, riassorbono gli importi delle seguenti voci retributive individualmente percepiti alla data del 31/12/2005:

a) superminimi di cui all'art. 60, comma 1, lettera A/c) del CCNL 21/2/2002;

b) retribuzione individuale di anzianità di cui all'art. 60, comma 1, lettera A/b) del CCNL 21/2/2002;

c) AR dinamica di cui all'art. 60, comma 1, lettera A/f) del CCNL 21/2/2002.

4. Il riassorbimento di cui al comma 3 è attuato nell'ordine in cui sono elencate le voci retributive da riassorbire, fino a concorrenza dei nuovi valori di tabella D.

5. Qualora i valori di EAR fissa in godimento alla data del 31 dicembre 2005 siano superiori ai nuovi valori di tabella D, non si procede al riassorbimento di cui al comma 3 ed il maggior valore in godimento viene portato ad incremento della retribuzione individuale di anzianità.

6. Qualora il riassorbimento di cui al comma 3 non consenta il conseguimento dei nuovi valori di tabella D, la differenza viene coperta con oneri a carico del presente CCNL.

7. Il valore della progressione economica dell'EAR dinamica di cui all'art. 49 del CCNL del 21 febbraio 2002 (quadriennio normativo 1998-2001), relativo al gradino economico 8.2, è stabilito in Euro 95,54.

Art. 7.

Decorrenza

1. L'inquadramento al sesto livello del personale di quinto livello appartenente ai profili professionali di collaboratore tecnico e collaboratore di amministrazione e gestione, ai sensi dell'art. 18, comma 3 del CCNL relativo al quadriennio normativo 2002-2005 ed al biennio economico 2002-2003, sottoscritto il 20 dicembre 2006, è effettuato con decorrenza dal 31 dicembre 2005 e a valere dal 1º gennaio 2006.

2. Per l'applicazione di quanto previsto dal comma 1, è stabilito un onere a carico del presente CCNL pari allo 0,24% del monte salari relativo all'anno 2003, esclusa la dirigenza; l'eventuale quota non utilizzata per la finalità di cui al comma 3, è acquisita al fondo di cui all'art. 5.

Tabella A

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro mensili da corrispondere in 13 mensilità.

Livello economico	dal 1.1.04	dal 1.1.05
9. 2	49,90	101,10
9. 1	40,20	81,40
9	31,80	64,50
8. 1 (*)	29,70	60,20
8	27,30	55,30
7	24,30	49,30
6	21,20	42,90
5	19,30	39,20
4	17,70	35,90
3	16,10	32,70

(*) Gradino economico del livello 8

Tabella B

Nuova retribuzione tabellare

Valori in Euro annui per 12 mensilità a cui aggiungere la tredicesima mensilità.

Livello economico	IIS al 31.12.2003	Tabellare dal 1.1.04 (*)	Tabellare dal 1.1.05
9. 2	6.792,39	35.052,69	36.265,89
9. 1	6.792,39	29.561,72	30.538,52
9	6.792,39	24.813,45	25.586,25
8	6.648,93	22.125,95	22.789,55
7	6.549,57	20.333,42	20.925,02
6	6.453,19	18.456,10	18.970,90
5	6.390,88	17.359,37	17.829,77
4	6.334,83	16.390,06	16.820,86
3	6.282,31	15.420,48	15.812,88

(*) Il valore a decorrere dal 1.1.04 comprende ed assorbe l'Indennità Integrativa Speciale.

N.B. I valori dei gradini economici del livello 8 sono determinati in:

	Tabellare dal 1.1.04 (*)	Tabellare dal 1.1.05	
8. 2	—	25.400,93	(*)
8. 1	23.531,40	24.253,80	

Tabella C

Indennità di ente

Valori in Euro annuali

Livello economico	31/12/05 a valere dal 1/1/06
8	757,00
7	668,00
6	586,00
5	543,00
4	473,00
3	436,00

N.B. I valori di indennità di ente dei gradini economici del livello 8 sono determinati in:

8. 2	930,00
8. 1	844,00

Tabella D

E.A.R. rideterminata

Valori in Euro mensili da corrispondere per 13 mensilità

Livello economico	E.A.R.
9. 2	400,00
9. 1	300,00
9	220,00
8	171,00
7	130,00
6	83,00
5	70,00
4	57,00
3	52,00

N.B. I valori E.A.R. dei gradini economici del livello 8 sono determinati in:

8. 2	215,00
8. 1	197,00

07A09010

AUGUSTA IANNINI, *direttore* GABRIELE IUZZOLINO, *redattore*

(G703205/1) Roma, 2007 - Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato S.p.A. - S.

I S T I T U T O   P O L I G R A F I C O   E   Z E C C A   D E L L O   S T A T O

LIBRERIE CONCESSIONARIE PRESSO LE QUALI È IN VENDITA LA GAZZETTA UFFICIALE

cap	località	libreria	indirizzo	pref.	tel.	fax
00041	**ALBANO LAZIALE (RM)**	LIBRERIA CARACUZZO	Corso Matteotti, 201	06	9320073	93260286
60121	**ANCONA**	LIBRERIA FOGOLA	Piazza Cavour, 4-5-6	071	2074606	2060205
81031	**AVERSA (CE)**	LIBRERIA CLA.ROS	Via L. Da Vinci, 18	081	8902431	8902431
70124	**BARI**	CARTOLIBRERIA QUINTILIANO	Via Arcidiacono Giovanni, 9	080	5042665	5610818
70121	**BARI**	LIBRERIA EGAFNET.IT	Via Crisanzio, 16	080	5212142	5243613
13900	**BIELLA**	LIBRERIA GIOVANNACCI	Via Italia, 14	015	2522313	34983
40132	**BOLOGNA**	LIBRERIA GIURIDICA EDINFORM	Via Ercole Nani, 2/A	051	4218740	4210565
40124	**BOLOGNA**	LIBRERIA GIURIDICA - LE NOVITÀ DEL DIRITTO	Via delle Tovaglie, 35/A	051	3399048	3394340
21052	**BUSTO ARSIZIO (VA)**	CARTOLIBRERIA CENTRALE BORAGNO	Via Milano, 4	0331	626752	626752
91022	**CASTELVETRANO (TP)**	CARTOLIBRERIA MAROTTA & CALIA	Via Q. Sella, 106/108	0924	45714	45714
95128	**CATANIA**	CARTOLIBRERIA LEGISLATIVA S.G.C. ESSEGICI	Via F. Riso, 56/60	095	430590	508529
88100	**CATANZARO**	LIBRERIA NISTICÒ	Via A. Daniele, 27	0961	725811	725811
66100	**CHIETI**	LIBRERIA PIROLA MAGGIOLI	Via Asinio Herio, 21	0871	330261	322070
22100	**COMO**	LIBRERIA GIURIDICA BERNASCONI - DECA	Via Mentana, 15	031	262324	262324
87100	**COSENZA**	LIBRERIA DOMUS	Via Monte Santo, 70/A	0984	23110	23110
50129	**FIRENZE**	LIBRERIA PIROLA già ETRURIA	Via Cavour 44-46/R	055	2396320	288909
71100	**FOGGIA**	LIBRERIA PATIERNO	Via Dante, 21	0881	722064	722064
16121	**GENOVA**	LIBRERIA GIURIDICA	Galleria E. Martino, 9	010	565178	5705693
95014	**GIARRE (CT)**	LIBRERIA LA SEÑORITA	Via Trieste angolo Corso Europa	095	7799877	7799877
73100	**LECCE**	LIBRERIA LECCE SPAZIO VIVO	Via Palmieri, 30	0832	241131	303057
74015	**MARTINA FRANCA (TA)**	TUTTOUFFICIO	Via C. Battisti, 14/20	080	4839784	4839785
98122	**MESSINA**	LIBRERIA PIROLA MESSINA	Corso Cavour, 55	090	710487	662174
20100	**MILANO**	LIBRERIA CONCESSIONARIA I.P.Z.S.	Galleria Vitt. Emanuele II, 11/15	02	865236	863684

Segue: **LIBRERIE CONCESSIONARIE PRESSO LE QUALI È IN VENDITA LA GAZZETTA UFFICIALE**

cap	località	libreria	indirizzo	pref.	tel.	fax
80134	**NAPOLI**	LIBRERIA LEGISLATIVA MAJOLO	Via Tommaso Caravita, 30	081	5800765	5521954
28100	**NOVARA**	EDIZIONI PIROLA E MODULISTICA	Via Costa, 32/34	0321	626764	626764
90138	**PALERMO**	LA LIBRERIA DEL TRIBUNALE	P.za V.E. Orlando, 44/45	091	6118225	552172
90138	**PALERMO**	LIBRERIA S.F. FLACCOVIO	Piazza E. Orlando, 15/19	091	334323	6112750
90145	**PALERMO**	LA LIBRERIA COMMISSIONARIA	Via S. Gregorietti, 6	091	6859904	6859904
90133	**PALERMO**	LIBRERIA FORENSE	Via Maqueda, 185	091	6168475	6177342
43100	**PARMA**	LIBRERIA MAIOLI	Via Farini, 34/D	0521	286226	284922
06087	**PERUGIA**	CALZETTI & MARIUCCI	Via della Valtiera, 229	075	5997736	5990120
29100	**PIACENZA**	NUOVA TIPOGRAFIA DEL MAINO	Via Quattro Novembre, 160	0523	452342	461203
59100	**PRATO**	LIBRERIA CARTOLERIA GORI	Via Ricasoli, 26	0574	22061	610353
00192	**ROMA**	LIBRERIA DE MIRANDA	Viale G. Cesare, 51/E/F/G	06	3213303	3216695
00187	**ROMA**	LIBRERIA GODEL	Via Poli, 46	06	6798716	6790331
00187	**ROMA**	STAMPERIA REALE DI ROMA	Via Due Macelli, 12	06	6793268	69940034
63039	**SAN BENEDETTO D/T (AP)**	LIBRERIA LA BIBLIOFILA	Via Ugo Bassi, 38	0735	587513	576134
10122	**TORINO**	LIBRERIA GIURIDICA	Via S. Agostino, 8	011	4367076	4367076
36100	**VICENZA**	LIBRERIA GALLA 1880	Viale Roma, 14	0444	225225	225238

MODALITÀ PER LA VENDITA

La «Gazzetta Ufficiale» e tutte le altre pubblicazioni dell'Istituto sono in vendita al pubblico:

- **presso l'Agenzia dell'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato S.p.A. in ROMA, piazza G. Verdi, 10 - ☎ 06 85082147;**
- **presso le librerie concessionarie indicate (elenco consultabile sul sito www.ipzs.it)**

L'Istituto conserva per la vendita le Gazzette degli ultimi 4 anni fino ad esaurimento. Le richieste per corrispondenza potranno essere inviate a:

Funzione Editoria - U.O. DISTRIBUZIONE
Attività Librerie concessionarie, Vendita diretta e Abbonamenti a periodici
Piazza Verdi 10, 00198 Roma
fax: 06-8508-4117
e-mail: editoriale@ipzs.it

avendo cura di specificare nell'ordine, oltre al fascicolo di GU richiesto, l'indirizzo di spedizione e di fatturazione (se diverso) ed indicando il codice fiscale per i privati. L'importo della fornitura, maggiorato di un contributo per le spese di spedizione, sarà versato in contanti alla ricezione.

Le inserzioni, come da norme riportate nella testata della parte seconda, si ricevono con pagamento anticipato, presso le agenzie in Roma e presso le librerie concessionarie.

Per informazioni, prenotazioni o reclami attinenti agli abbonamenti oppure alla vendita della *Gazzetta Ufficiale* bisogna rivolgersi direttamente all'Amministrazione, presso l'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato - Piazza G. Verdi, 10 - 00100 ROMA

Gazzetta Ufficiale Abbonamenti	Vendite	Ufficio inserzioni	Numero verde
☎ 800-864035 - Fax 06-85082520	☎ 800-864035 - Fax 06-85084117	☎ 800-864035 - Fax 06-85082242	☎ 800-864035

GAZZETTA UFFICIALE
DELLA REPUBBLICA ITALIANA

CANONI DI ABBONAMENTO ANNO 2008 (salvo conguaglio) (*)

GAZZETTA UFFICIALE - PARTE I (legislativa)

			CANONE DI ABBONAMENTO
Tipo A	Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi tutti i supplementi ordinari:		
	(di cui spese di spedizione € 257,04)	- annuale	€ **438,00**
	(di cui spese di spedizione € 128,52)	- semestrale	€ **239,00**
Tipo A1	Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi i soli supplementi ordinari contenenti i provvedimenti legislativi:		
	(di cui spese di spedizione € 132,57)	- annuale	€ **309,00**
	(di cui spese di spedizione € 66,28)	- semestrale	€ **167,00**
Tipo B	Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata agli atti dei giudizi davanti alla Corte Costituzionale:		
	(di cui spese di spedizione € 19,29)	- annuale	€ **68,00**
	(di cui spese di spedizione € 9,64)	- semestrale	€ **43,00**
Tipo C	Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata agli atti della CE:		
	(di cui spese di spedizione € 41,27)	- annuale	€ **168,00**
	(di cui spese di spedizione € 20,63)	- semestrale	€ **91,00**
Tipo D	Abbonamento ai fascicoli della serie destinata alle leggi e regolamenti regionali:		
	(di cui spese di spedizione € 15,31)	- annuale	€ **65,00**
	(di cui spese di spedizione € 7,65)	- semestrale	€ **40,00**
Tipo E	Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata ai concorsi indetti dallo Stato e dalle altre pubbliche amministrazioni:		
	(di cui spese di spedizione € 50,02)	- annuale	€ **167,00**
	(di cui spese di spedizione € 25,01)	- semestrale	€ **90,00**
Tipo F	Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi tutti i supplementi ordinari, ed ai fascicoli delle quattro serie speciali:		
	(di cui spese di spedizione € 383,93)	- annuale	€ **819,00**
	(di cui spese di spedizione € 191,46)	- semestrale	€ **431,00**
Tipo F1	Abbonamento ai fascicoli della serie generale inclusi i supplementi ordinari con i provvedimenti legislativi e ai fascicoli delle quattro serie speciali:		
	(di cui spese di spedizione € 264,45)	- annuale	€ **682,00**
	(di cui spese di spedizione € 132,22)	- semestrale	€ **357,00**

N.B.: L'abbonamento alla GURI tipo A, A1, F, F1 comprende gli indici mensili
Integrando con la somma di € 80,00 il versamento relativo al tipo di abbonamento alla *Gazzetta Ufficiale* - parte prima - prescelto, si riceverà anche l'**Indice Repertorio Annuale Cronologico per materie anno 2008.**

CONTO RIASSUNTIVO DEL TESORO

Abbonamento annuo (incluse spese di spedizione) € **56,00**

PREZZI DI VENDITA A FASCICOLI
(Oltre le spese di spedizione)

Prezzi di vendita:		
	serie generale	€ 1,00
	serie speciali (escluso concorsi), ogni 16 pagine o frazione	€ 1,00
	fascicolo serie speciale, *concorsi*, prezzo unico	€ 1,50
	supplementi (ordinari e straordinari), ogni 16 pagine o frazione	€ 1,00
	fascicolo Bollettino Estrazioni, ogni 16 pagine o frazione	€ 1,00
	fascicolo Conto Riassuntivo del Tesoro, prezzo unico	€ 6,00

I.V.A. 4% a carico dell'Editore

5ª SERIE SPECIALE - CONTRATTI ED APPALTI

(di cui spese di spedizione € 127,00)	- annuale	€ **295,00**
(di cui spese di spedizione € 73,00)	- semestrale	€ **162,00**

GAZZETTA UFFICIALE - PARTE II

(di cui spese di spedizione € 39,40)	- annuale	€ **85,00**
(di cui spese di spedizione € 20,60)	- semestrale	€ **53,00**

Prezzo di vendita di un fascicolo, ogni 16 pagine o frazione (oltre le spese di spedizione) € 1,00
I.V.A. 20% inclusa

RACCOLTA UFFICIALE DEGLI ATTI NORMATIVI

Abbonamento annuo		€ **190,00**
Abbonamento annuo per regioni, province e comuni - SCONTO 5%		€ **180,50**
Volume separato (oltre le spese di spedizione)	€ 18,00	

I.V.A. 4% a carico dell'Editore

Per l'estero i prezzi di vendita, in abbonamento ed a fascicoli separati, anche per le annate arretrate, compresi i fascicoli dei supplementi ordinari e straordinari, devono intendersi raddoppiati. Per il territorio nazionale i prezzi di vendita dei fascicoli separati, compresi i supplementi ordinari e straordinari, relativi ad anni precedenti, devono intendersi raddoppiati. Per intere annate è raddoppiato il prezzo dell'abbonamento in corso. Le spese di spedizione relative alle richieste di invio per corrispondenza di singoli fascicoli, vengono stabilite, di volta in volta, in base alle copie richieste.

N.B. - Gli abbonamenti annui decorrono dal 1° gennaio al 31 dicembre, i semestrali dal 1° gennaio al 30 giugno e dal 1° luglio al 31 dicembre.

RESTANO CONFERMATI GLI SCONTI IN USO APPLICATI AI SOLI COSTI DI ABBONAMENTO

ABBONAMENTI UFFICI STATALI
Resta confermata la riduzione del 52% applicata sul solo costo di abbonamento

* tariffe postali di cui al Decreto 13 novembre 2002 (G.U. n. 289/2002) e D.P.C.M. 27 novembre 2002 n. 294 (G.U. 1/2003) per soggetti iscritti al R.O.C.

€ 2,00